



● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Vänttinen, Johanna

2010 Porvoo

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Porvoo

Vanhainkodin henkilökunnan
työhyvinvointikartoitus

Johanna Väättinen
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
2010

Laurea University of Applied Sciences
Laurea Porvoo

Workplace well-being survey of nursing
home personnel

Johanna Väättinen
Degree Programme in Nursing
Thesis
2010

Johanna Vanttinen

Vanhainkodin henkilökunnan työhyvinvointikartoitus

Vuosi	2010	Sivumäärä	30 + 4 (3 liitettä)
--------------	-------------	------------------	----------------------------

On käyty paljon keskustelua työhyvinvoinnista. Aiheet usein keskittyvät erilaisiin työpahoinvoinnin muotoihin, joihin ovat vaikuttaneet työelämän monet muutokset ja lisääntyneet vaatimukset. Ne ovat samalla uhka työntekijöiden terveydelle ja hyvinvoinnille. Työhyvinvointia parantamalla voidaan saada ihmiset jaksamaan pidempään työssä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa vanhainkodin henkilökunnan työhyvinvointia. Tutkimuskohteina oli Kontulan Helykodin kaksi osastoa. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Kyse-lyllä haettiin vastauksia kysymykseen, minkälaiseksi henkilöstö kokee tämän hetkisen työhyvinvointinsa.

Opinnäytetyössä työhyvinvoinnin käsite on jaettu viiteen osa-alueeseen. Ne ovat työyhteisön toimivuus, ammatillinen osaaminen, työolot, omat voimavarat sekä työkyvyn itsearviointi. Kysely toteutettiin Helykodissa syyskuussa 2010. Aineisto analysoitiin tilastollisesti Microsoft Office Excel - ohjelman avulla. Aineisto esitettiin frekvenssi- ja prosenttijakaumin.

Tulosten mukaan työntekijät kaipaavat muun muassa muutosta työyhteisön toimivuuteen, ammatilliseen osaamiseen sekä työoloihin. Työntekijät olivat tyytyväisiä omiin voimavaroihin sekä työkykyyn.

Tulosten mukaan kehittämiskohteita ovat: yhteiset pelisäännöt, kokouskäytännöistä sopiminen, osaamisen kartoitus ja sitä kautta koulutustarpeiden arviointi.

Johanna Väänttinen

Workplace well-being survey for nursing home personnel

Year	2010	Pages	30 + 4 (3 appendixes)
------	------	-------	-----------------------

There has been much discussion on workplace well-being. However, the focus has often been on different forms of workplace well-being, which is a result of many changes in the workplace and an increase in workplace demands are threatening to workers' health and well-being. By improving workplace well-being, working lives of individuals can be prolonged.

The purpose of this thesis was to survey workplace well-being of nursing home personnel. In two departments at Helykoti nursing home in Kontula, Helsinki. The data collection method was a questionnaire.

In this thesis, the concept of workplace well-being is divided into five sections: workplace relationship, professional competence, working conditions, individual resources and self-evaluation of ability to work. The survey was conducted at Helykoti in September 2010. The data were analyzed using Microsoft Excel, and presented in frequencies and percentages.

The survey results indicate that the personnel hopes for improvements in work community functionality and relationship, professional skills and working conditions. The personnel were satisfied in their own resources and self-evaluation of their ability to work.

The survey results indicate that areas to develop are common ground rules, agreement on meeting practices and competence evaluation followed by training needs assessment.

Key words: workplace well-being, development of workplace well-being

Sisältö

1	Johdanto.....	8
2	Työhyvinvointi	9
	2.1 Työyhteisön toimivuus.....	9
	2.2 Ammatillinen osaaminen.....	11
	2.3 Työolot.....	12
	2.4 Omat voimavarat ja työkyvyn itsearviointi	12
	2.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	13
3	Esimies työhyvinvoinnin kehittäjänä.....	14
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset	16
5	Toteutus	16
	5.1 Toimintaympäristön kuvaus	16
	5.2 Aineistonkeruu	17
	5.3 Aineiston analyysi	19
6	Tulokset.....	19
7	Pohdinta	25
	7.1 Tulosten tarkastelu	25
	7.2 Opinnäytetyön eettisyys	26
	7.3 Tutkimuksen luotettavuus	27
	7.4 Kehittämiskohteet ja jatkotutkimusaiheet	27
	Lähteet	29
	Liitteet.....	31
	Liite 1	31
	Liite 2	32
	Liite 3	33

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Kontulan Helykodin työntekijöiden työhyvinvointia. Helykodista valitsin kaksi osastoa, jotka ovat Annin kammari sekä Pentin tupa. Aineisto kerätään kyselylomakkeella. Esimies voi hyödyntää saatuja tuloksia henkilöstöjohtamisessa ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Rauramo 2008)

On käyty paljon keskustelua työhyvinvoinnista. Aiheet usein keskittyvät erilaisiin työpahoinvoinnin muotoihin. Keskeisinä aiheina ovat olleet mm. työn epävarmuuden lisääntyminen, stressioireet, työuupumus, irtisanomiset, masennus, työkyvyttömyys ja sairaspöissaolat. Näihin ovat vaikuttaneet työelämän monet muutokset ja lisääntyneet vaatimukset. Ne ovat samalla uhka työntekijöiden terveydelle ja hyvinvoinnille. Keskustelujen tulisi ongelmien sijasta keskittyä myös työn myönteisiin vaikutuksiin ja työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta keskeisiin osa-alueisiin. (Rauramo 2008, 16)

Professori Mihaly Csikszentmihalyi on tutkinut onnellisuuden ja elämänilon kytkeytyviä ilmiöitä. Parhaiten hänet tunnetaan flow-käsitteestä. Flow on *”tila, jossa ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään ja toiminta tuottaa valtavaa iloa”*. On kysymys siitä, miten työstä saadaan tuottavampaa ja mahdollisimman palkitsevaa. (Rauramo 2008, 16-17) Hyvinvoiva ja terve ihminen jaksaa paremmin työssään ja elpyy rasituksista nopeammin. Jaksamisen kautta työnteko on tehokkaampaa ja laadukkaampaa. Hyvinvointi edistää myös ryhmän luovuutta, motivointia ja suvaitsevaisuutta. Yksilöt kunnioittavat toisiaan enemmän, ovat huumorintajuisia ja iloisia. (Peiponen ym. 2004, 119-121) Tässä on myös vastaus siihen, mikä motivoi työtäni eteenpäin. Haluan kehittää ja saada työlleni positiivisen merkityksen. Valitsin työni kohteen sen vuoksi, koska olen itsekin työskennellyt kyseisessä paikassa osa-aikaisena työntekijänä.

2 Työhyvinvointi

Ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuuluu sekä fyysiset, psyykkiset että sosiaaliset hyvinvointitekijät. Lähtökohtana kuitenkin pidetään terveyttä sekä fyysistä hyvinvointia. Työntekijöillä on myös velvollisuus huolehtia omasta kunnostaan, joka edesauttaa työssä jaksamista (Santalahti ym. 2008, 18).

2.1 Työyhteisön toimivuus

Työyhteisöllä on keskeinen rooli työhyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpidossa, koska se määrittää tavoitteet, työtehtävät, resurssit, työvälineet, ergonomian, vuorovaikutuksen luonteen sekä työn tekemisen tahdin. Erityisesti työssä jaksamiseen vaikuttaa inhimillinen johtaminen ja selkeä palautekulttuuri. Parhaiden työyhteisöjen taustalla näyttää usein olevan toimiva yhteistyö ja viestintä sekä toimiva esimiestyö ja johtajuus. Tämä kaikki edellyttää työyhteisöltä aitoa keskustelua, selvää visiota, oikeudenmukaisia pelisääntöjä, kannustavaa palkitsemista, riittäviä kehityskeskusteluja ja johtamisen läpinäkyvyyttä. (Rauramo 2008, 124-128)

Mielekäs työ ja toimiva työympäristö vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan. Yhtä ainoaa oikeaa tapaa ei ole. Olennaista on se, että työntekijät tuntevat voivansa hyvin työssään. Vain hyvinvoiva työyhteisö pystyy työskentelemään tehokkaasti, johon kuuluu muun muassa oppiminen, kehittäminen sekä luovien ratkaisujen tuottaminen (Kivioja 2004, 88-89).

Kousan ja Skrufin (2009) tekemässä opinnäytetyössä selvisi, että työyhteisössä erityisesti arvostettiin työkavereiden kanssa käytyjä keskusteluja. ”Hyvät suhteet työyhteisön sisällä koettiin mukavaa ilmapiiriä luovaksi asiaksi, joka lisää myös vanhainkotiosaston asukkaiden viihtyvyyttä.” Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta tärkeiksi tekijöiksi koettiin yhteinen huumori sekä uudet idea työn onnistumiseksi ja vanhusten hyväksi.

Työilmapiiri on esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Hyvän työilmapiirin piirteitä ovat mm. hyvät esimies-alaisuus suhteet, käytöstavat, tiedonkulku ja oikeudenmukainen palaute. On myös hyvä huomioida työntekijöiden erilaisuudet. Jokaisella on omat vahvuudet, joita kannattaa hyödyntää, kuten kulttuuritausta, kielitaito, koulutus ja temperamentti. Avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri on merkittävä motivaation lähde. (Rauramo 2008, 124-128)

Toimivassa työyhteisössä työntekijöiden innovatiivisuus on parhaimmillaan sekä edistävät samalla sekä yksilöiden työhyvinvointia että organisaation menestystä. Hyvinvoiva henkilöstö heijastaa hyvää oloaan muihin ihmisiin. (Vesterinen 2006, 53) Toimivassa työyhteisössä myös esimies on avoin ja tiedonkulku toimii tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden kesken. Silloin alainen pystyy keskittymään ainoastaan työntekoon eikä mieltä kalva epävarmuus. Viestinnän

tavoitteena on, että tarvittava tieto tulee esille tavalla tai toisella kaikille ja se on saatavilla aina tarvittaessa. Viestintä on parhaimmillaan, kun se on molemminpuolista. Työntekijä koee arvostusta, kun pystyy antamaan omia mielipiteitä asioista ja häntä kuunnellaan. Työhyvinvoinnin edistämiseksi esimiehen ja alaisen välillä tulisi olla toimiva työsuhte. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2009, 19-20)

*”Tärkeintä ei ole se, mitä sanomme vaan se,
miten sanomme”*

Viestimällä työntekijät voivat ilmaista ajatuksiaan ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Viestintä on jokaisella omanlaisensa. Sitä värittää monet asiat, kuten temperamentti, persoonana, elämäkokemus ja eri tilanteet. Jokaisen kannattaa huomioda omaa elekieltään vuorovaikutustilanteissa, koska se kertoo usein sanoja enemmän. Sen tulisi olla samassa suhteessa sanallisen viestinnän kanssa, ettei tulisi väärinymmärretyksi. Viestinnän tavoitteena on hyvä yhteisymmärrys ja aito kanssakäyminen. (Saramies, Solovjew & Raivio 2006, 53)

Kehityskeskustelu työn johtamisen ja sisäisen viestinnän välineenä - tutkimuksesta selviää, että kehityskeskustelu on esimiehen ja alaisen välinen kahdenkeskinen vuorovaikutustilanne ja järjestelmällinen prosessi. Siihen valmistaudutaan etukäteen ja sen puheenaiheet on etukäteen suunniteltu ja se raportoitu. Valmis kehityskeskustelulomake on todettu tekevän keskustelusta virallisen ja toisinaan kankean. Sen vuoksi yhdeksi hyväksi tavaksi toimia sen kanssa on pidetty, että käytetään lomaketta vain eräänlaisena keskustelun tukipilarina (muistilistana). Kehityskeskustelun pitäminen tiedotuskanavana sai tutkimustuloksissa heikon tuen. Keskustelussa, kuitenkin on tarkoitus puhua henkilökohtaisista asioista, joita ei muulloin ole mahdollista käydä läpi. Sen avulla esimies ja alainen voivat oppia paremmin tuntemaan toisensa. (Näsi 2001, 106-108)

Hyvässä työyhteisössä toisia työkavereita tuetaan. Olennaista on luottamus, myötätunto ja positiivinen palautus. Jokainen työntekijä kantaa vastuun omista teoistaan ja sanoistaan. Turvallisessa yhteisössä on lupa myös epäonnistua ilman pelkoa nolatuksi tulemisesta. Yhteisössä jokaisella tulisi olla mahdollisuus tulla kuuluksia ja ilmaista myös negatiivisia näkemyksiä. Jokainen yksilö tulisi myös hyväksyä yksilöllisenä persoonana. (Lappalainen & Pekkarinen 2009, 6)

Hanne Ukskoski (2010) tutkii opinnäytetyössään Aamuruskon työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Kehittämistarpeiksi nousi esiin työntekijän, työyhteisön ja työnantajan taholta. Työympäristö ja osaaminen olivat myös yksi kehittämiöstä kaipaavia alueita. Kehittäessä kannattaa huomioda työntekijän, esimiehen ja työyhteisön yhteistyön merkitys. Olennaista on myös tarkastella kehittämistä katsomalla tilannetta laajemmin huomioiden kehittämisen kokonaisvaltaisen vaikutuksen.

Kaisa Rintalan (2007) opinnäytetyössä kartoitettiin Asoma Oy:n henkilöstön työhyvinvointia. Haasteena pidettiin työntekijöiden työssä jaksamishalukkuutta saavutettuaan eläkeiän. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa huomataan myös, että työntekijät kaipaavat kehitystä tiedottamisessa sekä palautteen antamisessa.

2.2 Ammatillinen osaaminen

Ajantasainen ja riittävä osaaminen edistää työnhallinnan tunnetta ja vähentää koettua stressiä. Osaamisen kehittäminen koostuu sekä työssä oppimisen tukemisesta, täydennyskoulutuksesta, yhteisöllisestä oppimisesta että osaamista arvostavan ja jakavan ilmapiirin luomisesta. Korkeat tavoitteet eivät tuota ahdistusta, kun niiden tarkoitus on selvillä, osaamisen on riittävä ja tukea on saatavilla. Osaaminen on yksi merkittävimmistä asioista työelämässä onnistumisen kokemuksen taustalla. Ne taas puolestaan rakentavat työhyvinvointia. (Vesterinen 2006, 51-52)

Oppimisen voi jakaa työssäoppimiseen, työnantajan järjestämään koulutukseen ja omaehtoisen osaamisen kehittämiseen. Suuri osa oppimisesta tapahtuu työpaikoilla. Sitä edistää mm. erilaiset työjärjestelyt. Työtä kannattaa tehdä yhdessä, jotta yksilön ammatillinen ja organisaation osaaminen voidaan saattaa yhteen. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana on selvittää nykyisen osaamisen taso ja tulevan osaamisen tarve. (Rauramo 2008, 162-163)

Sopivan haastava työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivalluksia ja aikaansaamisen tunteita sekä edistää työn tuloksellisuutta, motivaatiota, hyvinvointia ja kehittymistä. Oppimista edistää, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia, arvoja, tavoitteita ja sopii elämäntilanteeseen. Työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että työntekijä oppii itse kehittämään omaa työtään. Oppimisen keskeisimpiä perusedellytyksiä on, että oppiminen on luontevaa ja innostavaa, turvallisessa ja avoimessa työyhteisön ilmapiirissä. Työympäristön tulee myös olla oppimisen kannalta edistävää. Työssä oppimiseen liittyy aikaisemman tiedon hyödynnettävyys ja sen liittäminen nykyiseen organisaatioon. Organisaatiossa tulee järjestetää koulutuksia, jotka täydentävät työntekijöiden osaamista. (Rauramo 2008, 168-170)

Tulevaisuuden osaamiseen kuuluu moniammatillisen yhteistyön tekeminen, joka edellyttää yksilöiltä erilaista osaamosta ja yhdessä oppimista. Yhteistyöosaamisen perusteita ovat hyvä ammatillinen itsetunto ja ammatti-identiteetti sekä luottamus omaan osaamiseen ja varmuus oman alan hallinnasta sekä ymmärrys oman asiantuntijuuden mahdollisuuksista ja rajoista. Hyvän yhteistyön synnyssä on tärkeää olla myönteinen mielikuva omasta ja toisten ammanteista sekä kiinnostus työntekijöiden työtyytyväisyydestä. Moniammatillinen osaaminen vaatii taitoa toimia erilaisissa työryhmissä. Yhteistyöosaamista tukevan organisaation toiminta perustuu tiedon ja asiantuntijuuden valintaan. (Krook 2006, 29)

2.3 Työolot

Työympäristö sisältää fyysisen ja teknisen alueen, toiminnallisen alueen sekä psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön. Hyvä työympäristö tukee työntekijää työssään ja takaa omalta osaltaan työn laadun. Hyvän työympäristön tunnusmerkkejä on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. Laadukkaassa ympäristössä pystytään keskittymään paremmin työntekoon. (Rauramo 2008, 101)

Perusasioiden kuntoon laittaminen edistää huomattavasti työympäristön toimivuutta. Siisteyden ja järjestyksen ylläpitäminen parantaa turvallisuutta ja työn sujuvuutta. Tulisi yhdessä rakentaa ja toteuttaa perussäännöt näiden ylläpitoon. Yhdessäsovitut toimintatavat edistävät jokaisen sitoutumista niihin, koska kaikki ovat päässeet vaikuttamaan ja tuomaan omaa näkemystä esille. (Rauramo 2008, 101-102)

Oli työ mitä tahansa niin on tärkeää huomata miten ja millä välineillä sekä menetelmillä töitä tekee. Olennaista on oppia tunnistamaan omaan työhön liittyvät ergonomiset tekijät. Sillä tavoitellaan työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä toiminnan tehokkuutta ja sujuvuutta. Työpisteen puutteelliset työvälineet ja epäsuotuisat työtavat ja -menetelmät haittaavat työntekoa ja voivat aiheuttaa terveyshaittoja. (Ergonomia)

2.4 Omat voimavarat ja työkyvyn itsearviointi

Työtyytyväisyyteen sisältyy monet työn ominaisuudet. Osana on työn merkityksellisyys, johon kuuluu taitojen moninaisuus, tehtävän miellekkyyys ja työn tärkeys. Muina tärkeinä tekijöinä on palaute, työn hallinta sekä työn kuormitustekijät ja vaatimukset. Nämä pääasiassa parantavat hyvinhoidettuina työtyytyväisyyttä. (Makkonen 2010, 22)

Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys ovat työkyvyn perusta. Työkyky vahvistuu, jos työ on sopivan haasteellista ja työntekijälle mielekästä. Jos työ on pakollista eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Työkykyyn sisältyy ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. (Mitä työkyky on 2010.) Työntekijöiden terveys vaikuttaa työhyvinvoinnin rakentamiseen sekä työntekijän työkyvyn kehittämiseen. Työntekijä suoriutuu työstään tehokkaammin sekä jaksaa siinä pidempään voidessaan itse hyvin (Ilmarinen 1995, 31).

Sosiaali- ja terveysministeriön (2005) teettämässä tutkimuksessa sanotaan, että ”Nykyisin työntekijällä ja koko työyhteisöllä on oltava valmiudet jatkuvaan muutokseen, työn kehittämiseen ja uusien toimintatapojen oppimiseen. Samalla osaamis- ja ammattitaitovaatimukset kasvavat nopeasti.” Suuret vaatimukset saattavat vaikuttaa myös osana työkyvyn alenemiseen. Näitä voivat olla muun muassa työn liian suuret fyysiset vaatimukset, vaikutusmahdollisuuksien puute, huonosti organisoitu työ, vaatimusten ja hallinnan ristiriita, esimiestaitojen

puute tai ammattitaidon riittämättömyys. Jos tavoitteena on, että työntekijät jatkaisivat työssään entistä pidempään, on työoloja muutettava vastaamaan työntekijöiden edellytyksiä ja työkykyä.

Työ vaatii aiempaa enemmän psyykkisiä ja sosiaalisia valmiuksia, koska kuluneiden kymmenen vuoden aikana ovat kiire ja kireät aikataulut, työyhteisön sisäiset ristiriidat muuttaneet työn aiempaa enemmän mielen työksi. Kehitystä monella saralla on myös ollut, mutta työn kokeminen mielekkääksi ei kuitenkaan ole lisääntynyt. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005,72)

Pitkään jatkuneena kiire kuormittaa työntekijän työkykyä ja altistaa terveyshaitoille. Joustavat työ ajat toisivat rennompaa otetta työhön ja siten kuormittavuuden vähenemistä. Pitkäaikaiset ylityöt taas altistavat lisääntyville epäterveellisille tekijöille. (Nummelin 2008, 22-25) Ihmisen biologinen puolustusjärjestelmä heikkenee, jos on stressaantunut. Se vaikuttaa monella eri tavalla kehossa fyysisesti ja psyykkisesti. Oireena on heikentynyt muisti, uuden oppiminen hankaloituu, vaikea keskittyä sekä töiden aloittaminen hankaloituu. (Nummelin 2008, 75-81)

2.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Hyviä ja tärkeitä kohteita työhyvinvoinnin kehittämiseksi ovat työilmapiiriin panostaminen, yksilöiden arvostus, johtajuuden ja esimiestyön kehittäminen, yksilölliset ja joustavat tavoitte- ja työaikaratkaisut, tiedon ja osaamisen jakamisen edistäminen sekä työmenetelmien ja teknologian kehittäminen. (Vesterinen 2006, 53)

Henkilöstön kokonaisvaltainen työhyvinvointi vaikuttaa työpaikan imagoon positiivisesti. Sitä kautta ihmiset ovat halukkaampia tulemaan ja jäämään töihin. Työpaikalla viihtyminen on olennainen osa työssä jaksamista. Juuri tätä tavoitellaan työhyvinvoinnin kehittämällä. Esimies vaikuttaa omalta osaltaan työhyvinvoinnin tasoon ja kehittämiseen. Oma aktiivisuus ja kehittymisen halu edistävät tarvittavaa muutosta. Uusien tapojen rohkea kokeileminen kuuluu kehittämistyöhön. (Vesterinen 2006, 86) Monissa työhyvinvointia kartoittavissa tutkimuksissa on selvinnyt, että kannattaa kehittää kokeilemalla erilaisia toimenpiteitä ja tutkimuksia. Niissä on selvinnyt, että hyvien käytäntöjen omaavat työpaikat ovat työhyvinvoinnin tasoltaan hyviä. Näissä paikoissa viihdyttiin paremmin, ilmapiiriä pidettiin hyvänä ja esimiesten johtamistyyli koettiin myönteisemmäksi. Näissä paikoissa stressaantuminen oli harvinaisempaa. (Notkola 2002, 27)

Palautteen antaminen on myös olennaista työtason kehittymisen kannalta. positiivista palautetta kannattaa antaa avoimesti ja sopivassa suhteessa. Negatiivisen palautteen antamisessa kannattaa huolehtia, että se on ammattimaista ja rakentavaa. Ohjeena on, että palautteessa puhutaan faktoista, äänen sävyltään rauhallisesti, kahden kesken ja annetaan henkilön itse huomata ja ymmärtää ongelmakehto tai -kohdat. Ilman sitä asialle ei saada haluttua lopputu-

lostaa tai yleensäkkään minkäänlaista muutosta parempaan. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2009, 20-22)

Yhteiskuntavastuulla on kasvava merkitys organisaatiossa. Olennaisena osana siihen sisältyy työterveys ja työturvallisuus, laatu- ja ympäristökysymykset sekä henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi. Laadukkaalla työympäristöllä ja yrityksen tuloksella on yhteys. Työympäristöön panostamalla vähentyvät tapaturmat ja niistä johtuvat sairauspoissaolot. Kehittämisen perus periaatteita on terveyshaittojen ja tapaturmien ehkäiseminen sekä turvallisuuden ja viihtyvyyden lisääminen. Huonosta työympäristöstä aiheutuvat kustannukset ovat lähinnä turhia. (Rauramo 2008, 18-19) Työhyvinvoinnin haattatekijä on myös työsuhteeseen liittyvä turvallisuus. Osa-aika työ sopii osalle ihmisistä, mutta ei kaikille. Jatkuva huoli työllistymisestä ja toimeentulosta synnyttävät stressiä. Siksi on tärkeää, että jokainen saa nopeasti tietoa ja tarvittaessa ohjausta oman työhönsä liittyvissä ja etenkin työsuhteen jatkuvuuteen liittyvissä asioissa. (Rauramo 2008, 85)

3 Esimies työhyvinvoinnin kehittäjänä

Työhyvinvointia ja työelämää kehittävän toiminnan vaikuttavuutta täytyy pystyä arvioimaan, jotta päästään haluttuun tavoitteeseen. Tavoitteita pystytään arvioimaan järjestelmällisesti mittaamalla. Tätä varten on käytössä monia erilaisia mittareita ja testejä. Lähtökohtana työhyvinvoinnin kehittämisessä on nykyisen tilanteen arviointi. Sitä ennen on, kuitenkin oltava selvillä organisaation tehtävä, päämäärä, arvot, tavoitteet sekä keinot, joilla niihin pyritään. (Rauramo 2008, 35-36)

”Menestyvät johtavat ovat oppijoita.

Ja oppiminen taas on jatkuva prosessi.

Joka on tulosta itsekurista ja kestävyyydestä”

(Maxwell 2008, 26)

Työhyvinvoinninjohtamisen taustatekijöihin kuuluu hyvä esimies-alaissuhde ja oikeudenmukainen, tasa-arvoinen sekä yhdenvertainen johtaminen. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu kaikille työntekijöille, mutta viime kädessä se on esimiehen vastuu. Työhyvinvoinnin johtaminen on henkilöstojohtamisen ydinasioita. Eettiset periaatteet ja moraaliset käytännöt ohjaavat työhyvinvoinnin kehittämistä. Hyvään johtamiseen kuuluu myös tasapuolinen kohtelu, vuorovaikutustaidot sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen. Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu tarkkailla työympäristöä ja seurata työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja turvallisuutta. Työhyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää puuttua työyhteisöllisiin ongelmiin varhaisessa vaiheessa. (Rauramo 2008, 145-148)

Hyvinvoinnin ylläpitämiseksi on tärkeää ja oikeudenmukaista, että työpaikalla toimii kattavat lainsäädännön vaatimukset. Näitä ovat mm. työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsuojelulaki ja työaikalaki. Kaikki eivät välttämättä ole tietoisia näiden lakien sisällöstä, joten siksi esimiehellä on tärkeä rooli huolehtia heidän oikeuksistaan ja huolehtia niiden toteutumisesta. (Rauramo 2008, 18-20)

Esimiestyössä johtamisen tyyli ja muoto on muuttunut vuosisatojen kuluessa. Motivaation kannalta kyseinen rooli on tärkeä, koska työntekijät kaipaavat innostavaa ja kannustavaa tukea. Se on esimiehen tärkeimmistä tehtävistä, jotta työntekijät pysyvät tehokkaina vaikeinkin aikoina. On vaikea tarkkaan määritellä, minkälainen hyvän johtajan tulisi olla. Tästä voi olla montakin näkemystä. Pääasiassa johtaminen alkaa tilanteesta, jota pyritään viemään opittuja keinoja käyttäen organisaation tavoitteita kohti. Johtajuuden tarkoituksena on asettaa realistisia tavoitteita toiminnalleen ja saavuttaa niitä parhaansa mukaan. Johtajan tulee ajatella työtä ja saavutuksia myös pidemmälle, jotta se pysyisi jatkuvana ja samalla hyödynnäisi mahdollisia uusia ideoita. Näin organisaatio pysyisi tuoreena ja oikeilla raiteilla kohti haluttua visiota. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2009, 10-15)

Esimiestyön nykyisin on vaativaa. Esimiehen täytyy löytää omat selviytymiskeinonsa. Hänen jaksamisensa heijastuu koko työyhteisöön. Työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet esimiehet ovat kiinnostuneita työyksikön toiminnan kehittamisestä, henkilöstön hyvinvoinnista ja oman esimiestoiminnan kehittamisestä. Tällaisella johtajalla on kyky arvioida ja pohtia työyksikön kokonaistilannetta, rohkeutta oman esimiestoiminnan arviointiin, valmius kohdata sekä kritiikkiä että myönteistä palautetta ja halua toimia henkilöstön kanssa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Rauramo 2008, 145-148)

Väsynyt johtaja ei pysty suoriutumaan työstään yhtä laadullisesti, kuin vireänä ollessaan. Sillä on vaikutusta myös alaisiin, koska he alkavat epäillä hänen päätöksentekykyä ja luottamus saattaa heikkentyä. Tuolloin alaiset eivät pysty turvautumaan esimieheen ja saamaan apua tarvittaessa samalla tavoin, kuin aikaisemmin. Omaan työssä jaksamista kannattaa parantaa oppimalla uusia keinoja, joilla selviytyy paremmin arjesta. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2009, 142-143)

Työelämän keskeinen arvo on oikeudenmukaisuus. Se on osa työhyvinvoinnin perustekijöistä. Oikeudenmukaiseen johtamiseen kuuluu työntekijöiden tasapuolinen, reilu ja puolueetonta kohtelua. Hänen tulisi osata kuunnella ja olla itse vuorovaikutuksessa. Esimiestyöhön kuuluu myös tasapainoilu työntekijöiden toiveiden ja työn sujuvuuden varmistamisen välillä. Se edellyttää avointa, reilua ja perusteltua päätöksentekoa. (Saramies, Solovjew & Raivio 2006, 85-86)

Työntekijä jaksaa paremmin, kun hän pystyy tasapainottamaan työn ja vapaa-ajan. Siksi on erittäin tärkeää, että esimies huomioi alaistensa elämäntilanteet ja niiden vaihtelut. Perhe-

myönteisyys työpaikassa edistää vahvasti työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Silloin työntekijä haluaa entistä enemmän pysyä nykyisessä työpaikassaan. Esimiehen tulee antaa myös oma tukensa alaisilleen. Jaksamiseen vaikuttaa myös työn monipuolisuus sekä vaativimpien ja helpompien tehtävien jaottelu. Se ylläpitää työvirettä ja edistää palautumista. (Rauramo 2008, 21-22, 38)

Yhteisöä pystytään rakentamaan paremmaksi, kun esimies ja alainen antavat palautetta toinen toisilleen. Samalla työhyvinvointi paranee, kun asioista pystytään puhumaan avoimesti ja ammattimaisesti. Asioiden pyörittäminen päässä saattaa paisua olemattomastakin suureksi ongelmaksi. Esimiehen avoimuus auttaa alaisia ymmärtämään häntä ihmisenä ja käyttäytymismalleja paremmin ja toisinpäin. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 110-112)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä oli tarkoitus kartoittaa vanhainkodin henkilökunnan työhyvinvointia. Tutkimus kohteeksi on valittu Kontulan Helykodin kaksi osastoa. Tutkimuksessa aineiston hankkimiseen käytettiin kyselylomaketta.

Työhyvinvointikyselyn tarkoituksena oli nostaa esiin henkilöstön nykyinen työhyvinvointi. Jokaisella työntekijällä on oma käsitys työyhteisön hyvinvoinnista. Yhteinen näkemys tästä asiasta on välttämätön, jos sitä halutaan kehittää haluttuun suuntaan. Kyselyn tulosten käsitteilyn kautta syntyy näkemys kehittämistarpeista, joilla jaksamista ja työelämän laatua voidaan edistää. Tavoitteena on, että esimies hyödyntää näitä tutkimustuloksia välineenä vaikuttaa työhyvinvointiin ja sitä kautta myös työn tuloksellisuuteen. Kysely luo myös työyhteisölle mahdollisuuden tarkastella omaa työtä, osaamista sekä työyhteisön toimivuutta. Kyselyn onnistunut käyttöönotto edellyttää, että esimies ja muu henkilökunta sitoutuvat kyselyprosessiin ja tulosten hyödyntämiseen yhteisin pelisäännöin.

Opinnäytetyössä haetaan vastauksia kysymykseen:

- Minkälaiseksi henkilöstö kokee tämän hetkisen työhyvinvointinsa?

5 Toteutus

5.1 Toimintaympäristön kuvaus

Kontulan Helykodin palvelutalot ovat uusia. Tutkimukseen valitut osastot toimivat päällekkäisissä kerroksissa. Alakerrassa on Annin kammari, jossa hoidetaan ikääntyneitä (yli 65 vuotiaita) asukkaita. Suurin osa heistä on dementoituneita ja liikuntarajoitteisia. Rakennuksen yläkerrassa sijaitsee Pentin tupa, jossa hoidetaan psykiatrisia asukkaita. Päivittäinen hoito

poikkeaa alakerran hoidon rutiineista siten, että siellä enemmän ohjataan asukkaita päivittäisissä arjen toiminnoissa sekä asetetaan tarkemmat rajat sääntöihin, joita seurataan.

Osastot ovat hyvin yhtenäiset kooltaan, muodoltaan sekä työntekijöiltään, koska heillä on vapaus työskennellä molemmissa pakoissa halutessaan. Kummallakin osastolla on asukkaita 16. He asuvat yhden sekä kahden hengen huoneissa. Osastot ovat kodinomaisia yksiköitä, joissa työntekijät saavat työskennellä omissa vaatteissaan. Työhön kuuluu paljon kodinomaisia tehtäviä, kuten pyykinpesua sekä astioiden pesua. Työ on kolmevuorotyötä, mutta jokainen pääsee itse vaikuttamaan työvuoroihinsa. Niitä pystyy myöhemmin myös vaihtamaan työntekijät keskenään. Työvuoroissa henkilökuntaa pääasiassa on kaksi illassa sekä aamussa ja yksi yössä kummallakin osastolla. Öisin osastolla käy vartija kerran tarkistamassa tilanteen.

Hoitoala on naisvaltaista ja se pätee myös näissä kahdessa valitussa osastossa. Työntekijöiden ikäjakauma on laaja, koska siellä on töissä nuoria, että keski-ikäisiä lähi- ja sairaanhoitajia. Siellä on myös muutama ulkomaalaistaustainen työntekijä. Sairaanhoitajat vastaavat lähinnä lääkityksistä sekä ovat yhteydessä osastonlääkäriin. He osallistuvat myös perushoitotyöhön. Osastoilla toimii omahoitajuus. Sairaanhoitaja on lähihoitajien hoitajien tukena hoidollisissa kysymyksissä. Päivittäin järjestetään tunnin pituinen raportointi hetki, jossa käydään yhdessä läpi päivittäiset tapahtumat sekä suunnitellaan asukkaiden hoidonkulkua. Tärkeät asiat kirjataan asukkaiden omiin kansioihin. Uudet ”määräykset” kirjataan myös henkilökunnan huoneen seinällä sijaitsevalle taululle kaikkien nähtäväksi. Taulu on suhteellisen niukka kokoinen, joten muutoksista ilmoitetaan myös A4 kokoisilla papereilla eri puolilla huoneen seiniä.

Osastoilla asukkaita hoidetaan niin kauan, kuin niissä olosuhteissa pystytään. Useat ovat huonokuntoisia ja vaativat hyvää fyysistä kuntoa työntekijöiltä. Hoitotyöhön kuuluu paljon raskasta nostamista, jonka vuoksi selkä on kovilla. Asukkaiden sairauksien vuoksi työ on myös psyykkisesti raskasta. Asukkaita avustetaan ja ohjataan aamuisin ja iltaisin niin sanotuissa ”pikku pesuissa” ja 1-2 kertaa viikossa käyvät suihkussa. Saunapäivä on kerran viikossa. Tavoitteenä myös on, että asukkaile järjestettäisiin päivittäin myös ohjelmaa esim. ulkoilua.

Esimiehellä on omat vastualueet, joita hän päivittäin työstää. Hän työskentelee lähinnä arkiaamuisin. Osastolla hänellä on oma toimistonurkkaus. Esimies osallistuu päivittäin pidettävään raportointi tilaisuuteen, jossa avoimesti kuvaa omia näkemyksiään kuulleistaan asioista. Esimies toteuttaa myös kehityskeskusteluja vakituisten työntekijöiden kanssa.

5.2 Aineistonkeruu

Määrälliselle tutkimusmenetelmälle on ominaista käyttää aineiston keräämistapana kyselylomaketta. Kysely toteutetaan niin, että kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään sama asiasisältö täsmällisen identtisesti. Vastaaja itse lukee kysymykset ja vastaa niihin oman mielensä mukaan. Tämä tutkimustapa soveltuu hyvin myös arkaluonteisten kysymysten käsittelyssä. Kyse-

lytutkimuksen etuina on, että vastaaja jää aina anonymiksi. Se on myös eettisesti tärkeä piirre kyselytutkimusta suunnittelussa ja toteuttaessa. Riskinä on, ettei tarpeeksi moni ole kiinnostunut kyselyn vastaamiseen. (Vilkkä 2005, 73-74)

Kyselylomake suunnitellaan tarkasti ennen lähettämistä. Ohjeet kirjataan kyselylomakkeelle. Sillä ehkäistään väärällä tavalla vastaamista, joka saattaa olla ongelma niitä analysoidessa. Mukaan on myös hyvä liittää saatekirje, josta vastaajat saavat selkeän selvityksen mihin ovat osallistumassa. Kyselystä kannattaa muodostaa hyvä kokonaisuus, joka innostaa ihmisiä osallistumaan siihen. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 59) Hyvin suunnitellulle lomakkeelle voi asettaa kahdenlaista kyselymuotoa eli avointa ja suljettua. Ensimmäisessä mallissa esitetään kysymys ja vastataan siihen omiansanoin sille varatulle tilalle. Valmiiksi määritellyissä vastaus vaihtoehtoisissa merkataan lomakkeelle mieleisin vaihtoehto. Vastaaminen on tuolloin hyvin rajattua, mutta tulkitseminen on tarkempaa ja helpompaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 196)

Tämän tutkimuksen kyselylomake on jaettu viiteen osa-alueeseen: työyhteisön toimivuus, ammatillinen osaaminen, työolot, omat voimavarat sekä työkyvyn itsearviointi. Lomakkeella on yhteensä 37 kysymystä, joista 36 strukturoituja eli vastausvaihtoehdot on valmiiksi määritettyjä. Viimeinen kysymys on avoin. Vastauksissa jokaisen tuli käyttää sinistä kuulakärkikynää ja merkitä mieleisensä vastaus rastilla. Kyselylomake on selkeä, koska se on rakenteeltaan yksinkertainen ja kysymykset ovat helposti ymmärrettävät.

Työhyvinvointikysely on menetelmänä tieteellisesti pätevä ja käytännössä toimiva. Kysely on rakenteeltaan senkaltainen, että kysymykset johdattavat asioihin, joihin työyhteisö voi itse vaikuttaa. Kyselyn avulla saadaan hankittua arvokasta pohjatietoa käytännönläheisen toiminnan kehittämisessä. Kyselylomake tavoitteli sitä, että jokainen työntekijä olisi kiinnostunut siihen vastaamaan ja eikä ketään pysty tunnistamaan näistä vastauksista. (Koulutus- ja kehittämiskeskus 2003) Opinnäytetyössä käsitellään hyvin arkaluonteisia asioita, joten siksi kyselylomake toimii aineiston hankinnassa.

Tutkimusluvan sain Kontulan Helykodin toiminnanjohtajalta heinäkuussa 2010. Olimme yhteydessä puhelimitse, jonka jälkeen lähetin postitse kyselylomakkeen sekä tutkimuslupahakemuksen (liite2). Kyselylomake on vuokrattu Helsingin kaupungin työhyvinvointikyselystä 2003 (liite3). Luvan sen käyttämiseen olen saanut sähköpostitse. Valittu kyselylomake soveltuu tähän opinnäytetyöhön, koska lomakkeella on kysymyksiä, joilla tiedetään olevan keskeinen merkitys sekä työyhteisöjen että yksittäisten työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämisessä. (Koulutus- ja kehittämiskeskus 2003)

Toiminnanjohtajan pyynnöstä muokkasinkin hieman kyselylomaketta. Poistin kyselylomakkeen alussa olevat kohdat, joissa pyydettiin työntekijöiltä tarkempia tietoja mm. osaston nimestä. Kyselylomakkeen lopusta poistettiin taustatiedot osio. Sen jälkeen lähetin muokatun version

kyselylomakkeesta. Sain paluupostissa hyväksytyn tutkimuslupahakemuksen allekirjoitukseen elokuussa 2010.

Syyskuussa 2010 lähetin osastojen esimiehelle isossa paketissa kyselylomakkeet (30 kpl) ja saatekirjeen (liite1). Hän jakoi lomakkeet henkilökunnalle. Paketin mukana lähetin ylimääräisiä kirjekuoria. Jokainen laittoi täytetyn vastauslomakkeen yksittäisiin kirjekuoriin, jotta vastaukset eivät ole kaikkien luettavina. Kirjekuoret kävin hakemassa osastoilta myöhemmin saman kuun aikana. Tulokset ovat esimiehen käytettävissä reilun kuukauden kuluttua vastauksesta. Nopea tulosprosessi vahvistaa omalta osaltaan sitoutumista sekä vastuullisuutta tulosten käsittelyssä.

5.3 Aineiston analyysi

Kerätyn aineiston analyysi ja tulkinta ovat tutkimuksen ydinasia. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin. (Hirsjärvi ym. 2007, 216.) Taulukko on taulollinen ja objektiivinen tapa esittää runsaasti lukuja suppeassa tilassa. Lukija pystyy taulukon avulla vertailemaan lukuja ja niiden suhteita sekä tehdä itse omia lisälaskelmiaan. Yksilöotteen frekvenssijakauma kertoo muuttujan eri luokkien yleisyyden havaintoaineistossa. Olennaisten piirteiden havaitseminen on vaikeaa, jos taulukkoihin sisältyy monia erillisiä luokkia. Prosenttiluvut soveltuvat eri aiheiden välisiin vertailuihin. (Heikkilä 2004, 148-149.)

Kerätyn aineiston analyysi toteutettiin lokakuussa 2010. Kyselylomakeaineisto analysoitiin tilastollisesti Microsoft Office Excel - ohjelman avulla. Aineisto esitettiin frekvenssi- ja prosenttijakaumin. Taulukoissa f= funktion luku kertoo saatujen vastausten määrän eri vastausvaihtoehdoissa ja prosentit lasketaan funktion määrästä verraten kaikkiin vastaajiin. Kyselyyn vastanneita oli kaikenkaikkiaan 22 (n=22). Jokainen osallistuja vastasi kaikkiin paitsi viimeisenä olevaan avoimeen kysymykseen. Kerätyn aineiston analyysi, tulosten kirjoittaminen ja johtopäätösten teko toteutettiin loka-marraskuun aikana 2010.

6 Tulokset

Seuraavissa tuloksissa kuvataan henkilökunnan kokemuksia tämän hetkisestä työhyvinvoinnistaan. Taulukossa 1 on kuvattu henkilökunnan kokemuksia työyhteisön toimivuudesta. Taulukossa 2 kuvataan työntekijöiden kokemaa ammatillista osaamista. Taulukkoon 3 on koottu työntekijöiden vastauksia työoloihin liittyvissä kysymyksissä. Taulukossa 4 on esitetty työntekijöiden kokemuksia omia voimavaroja kartoittavissa kysymyksissä. Taulukossa 5 kuvataan työntekijöiden työkyvyn itsearviointia.

Taulukko 1. Työyhteisön toimivuus

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS	1 erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot		2		3		4		5 erittäin hyvin, hyvä, hyväksi hyvät	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri?	0	0	0	0	17	77	4	18	1	4
2. Millaiseksi koet tiedonkulun työyhteisön sisällä?	2	9	5	22	9	40	6	27	0	0
3. Voitko vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin?	2	9	5	22	11	50	4	18	0	0
4. Saatto esimieheltäsi palautetta siitä, miten olet onnistunut?	1	4	11	50	3	13	4	18	3	13
5. Vastaako esimiehesi kanssa käymäsi kehityskeskustelu odotuksia ja tarpeitasi?	6	27	4	18	5	22	2	9	5	22
6. Saatto tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäsi?	4	18	5	22	4	18	4	18	5	22
7. Koetko esimiehesi toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi?	4	18	7	31	4	18	4	18	3	13
8. Millaiseksi arvioit esimiehesi tavan ohjata toimintaa tavoitteiden suuntaan?	4	18	6	27	5	22	4	18	3	13
9. Käsitelläänkö työyhteisön asioita riittävästi yhteisissä kokouksissa?	5	22	3	13	6	27	4	18	4	18
10. Pystytäänkö työyhteisöissänne ratkaisemaan ristiriitoja?	2	9	6	27	6	27	2	9	6	27
11. Saatto tarvittaessa apua ja tukea työtovereilta?	0	0	3	13	4	18	7	31	8	36
12. Suvaitaanko työpaikallasi erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta?	0	0	0	0	9	40	6	27	7	31
13. Käytkö vuosittain esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun tulos- ja kehityskeskustelun tai vastaavan?	Kyllä		Ei							
	f	%	f	%						
	7	31	15	68						

Työpaikan ilmapiiriä pidetään positiivisena, koska 95 % kokee sen melko hyväksi tai hyväksi. Myönteisinä asioina työntekijät pitävät myös muilta saamansa avun ja tuen sekä suvaitsevaisuuden erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta kohtaan, koska suurin osa kuvasi sen olevan hyvä tai erittäin hyvä.

Useat vastaajat kaipaavat kehitystä työyhteisön toimivuudessa muun muassa esimiestyössä. Työntekijöistä yli puolet kokee saavansa esimieheltä huonosti tai erittäin huonosti palautetta

siitä, miten on työssään toiminut. Vastaajista myös suurin osa (67 %) kuvaa melko huonoksi, huonoksi tai erittäin huonoksi esimiehen toiminnan puolueettomuutta ja oikeudenmukaisuutta, sekä tavan ohjata toimintaa tavoitteiden suuntaan. Työntekijät kokevat esimieheltä saadun avun ja tuen eri tavoin, koska 40 % kuvaa sen huonoksi tai erittäin huonoksi ja 40 % kokee sen hyväksi tai erittäin hyväksi.

Reilu puolet (54 %) vastaajista koki työyhteisön kyvyn ratkaista ristiriitoja melko huonoksi tai huonoksi. Työntekijöistä suurin osa (60 %) kokee, että työyhteisössä käsitellään asioita yhteisissä kokouksissa melko hyvin, hyvin tai erittäin hyvin. Negatiiviseksi kuvattiin tiedonkulku työyhteisön sisällä, sillä 71 % vastaajista sanoi sen olevan melko huono, huono tai erittäin huono. Mahdollisuus vaikuttaa työtä koskeviin asioihin, puolet vastaajista ei osannut sanoa ja 31 % sanoi sen olevan huono tai erittäin huono.

Kaksi kolmasosaa työntekijöistä ei ollut käynyt vuosittain esimiehen kanssa etukäteen suunnitellun tulos- ja kehityskeskustelun tai vastaavan. He kuitenkin kokivat esimiehensä kanssa käydyn keskustelun huonoksi tai erittäin huonoksi. Kolmannes työntekijöistä oli käynyt esimiehen kanssa etukäteen suunnitellun keskustelun. Heidän mielestä esimiehen kanssa käyty kehityskeskustelu vastasi odotuksia ja tarpeita melko hyvin tai hyvin.

Taulukko 2. Ammatillinen osaaminen

AMMATILLINEN OSAAMINEN	1 erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot		2		3		4		5		6 erittäin hyvin, hyvä, hyväksi hyvät	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. Onko työllesi sovittu 1-3 keskeistä ja seurattavaa tavoitetta?	8	36	3	13	5	22	2	9	4	18	0	0
15. Miten osaamisesi vastaa tavoitteissa mahdollisesti määriteltyjä työtehtäviä?	0	0	4	18	7	31	4	18	7	31	0	0
16. Koetko, että työyhteisösi osaaminen on ajantasalla ja kehitymässä?	0	0	4	18	9	40	6	27	3	13	0	0
17. Tarjoaako työ sinulle mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen?	0	0	5	22	8	36	5	22	4	18	0	0
18. Onko sinulla riittävät valmiudet tehdä yhteistyötä työsi kannalta tärkeiden yhteistyötahojen kanssa (esim. moniammatillinen työ)?	3	13	3	13	8	36	3	13	5	22	-	-

Riittävää valmiutta tehdä yhteistyötä työn kannalta tärkeiden yhteistyötahojen kanssa pidettiin pääasiassa hyvänä, koska 35 % vastaajista kuvasi sen hyväksi tai erittäin hyväksi.

Tulosten perusteella työntekijät kokivat, ettei työlle oltu riittävästi sovittu keskeisiä ja seurattavia tavoitteita. Suurin osa (71 %) kuvasi, että työlle on sovittu tavoitteet melko huonosti, huonosti tai erittäin huonosti. Puolet työntekijöistä (49 %) koki, että oma osaaminen vastaa tavoitteissa mahdollisesti määritellyjä työtehtäviä melko huonosti tai melko hyvin.

Työntekijöistä kaksi kolmasosaa (67 %) kokee, että työyhteisön osaamisen ajantasaisuus ja kehittyminen on melko huonoa tai melko hyvää. Vastaajista suurin osa on siitä mieltä, että työ tarjoaa mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen melko huonosti. Kuitenkin 40 % sanoo sen olevan melko hyvä tai hyvä.

Taulukko 3. Työolot

TYÖOLOT	1 erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot		2		3		4		5		6 erittäin hyvin, hyvä, hyväksi hyvät	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19. Minkälaiseksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja -välineet?	0	0	4	18	8	36	6	27	4	18	0	0
20. Kuinka ergonomiset tekijät on huomioitu työpaikallasi?	0	0	4	18	7	31	4	18	4	18	3	13
21. Kuinka terveydelliset tekijät on huomioitu työpaikallasi?	0	0	5	22	9	40	4	18	4	18	0	0
22. Kuinka turvallisuuteen liittyvät tekijät on huomioitu työpaikallasi?	0	0	4	18	6	27	4	18	8	36	0	0
23. Miten työpaikalla suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?	3	13	6	27	8	36	1	4	4	18	0	0

Työoloissa parhaimmaksi piirteeksi koettiin turvallisuus. Suuremmaksi osaksi (54 %) työn turvallisuuteen liittyvät tekijät oli huomioitu melko hyvin tai hyvin. Työntekijöiden mielipiteet jakautuivat ergonomisten tekijöiden huomioimisessa työpaikalla. Puolet vastaajista (49 %) vastaajista kokee sen olevan melko huono tai melko hyvä.

Parannusta kaivataan tulosten mukaan työssä käytettäviin työmenetelmiin ja -välineisiin sekä terveydellisten tekijöiden huomioimiseen. Vastaajista suurin osa kuvasi näiden olevan melko huonoa. Huonoiten vastaajat olivat tyytyväisiä suhtautumiseen työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin, koska 76 % koki sen melko huonoksi, huonoksi tai erittäin huonoksi.

Taulukko 4. Omat voimavarat

OMAT VOIMAVARAT	1 erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot		2		3		4		5		6 erittäin hyvin, hyvä, hyväksi hyvät	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24. Millainen on työkykyysi työsi fyysisten vaatimusten kannalta?	0	0	0	0	0	0	5	22	11	50	6	27
25. Millainen on työkykyysi henkisten vaatimusten kannalta?	0	0	0	0	6	27	3	13	8	36	5	22
26. Millainen on työtyytyväisyytesi?	0	0	3	13	5	22	3	13	7	31	4	18
27. Millaiset voimavarat sinulla on kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäsi?	0	0	0	0	3	13	3	13	12	54	4	18
28. Onko työhyvinvointi näkökulma otettu huomioon toteutettaessa sinua koskevia työn tai toimintatapojen muutoksia?	0	0	4	18	6	27	8	36	4	18	-	-

Tarkasteltaessa työntekijöiden mielipiteitä omista voimavaroistaan, saadut tulokset näyttävät positiivisilta. Työntekijöiden työkyky työn fyysisten ja henkisten vaatimusten kannalta näyttää tulosten suhteen myönteisiltä. Vastaajista 77 % koki sen olevan hyvä tai erittäin hyvä. Kun taas, henkisten vaatimusten kannalta sitä pidettiin suuremmaksi osaksi (58 %) hyvänä tai erittäin hyvänä. Työntekijät pitivät myös työtyytyväisyyttä hyvänä, sillä Yli puolet (62 %) koki sen melko hyväksi, hyväksi tai erittäin hyväksi.

Vastaajista suurin osa (72 %) koki myös omat voimavarat hyväksi tai erittäin hyväksi kohdattaessa muutoksia ja uusia haasteita työssä. Yli puolet (54 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työhyvinvointi on otettu hyvin tai erittäin hyvin huomioon toteutettaessa työntekijää koskevia työn tai toimintatapojen muutoksia.

Useat vastaajat antoivat itselleen lähes täydet pisteet arvioidessaan omaa nykyistä työkykyään asteikolla 0-10. Vastaajista 45 % antoi itselleen arvosanaksi yhdeksän ja huonoimpana ar-

vosanana oli seitsemän, jonka valitsi 13 % vastaajista. Keskiarvo työntekijöiden työkyvystä on 8.5.

Taulukko 5. Työkyvyn itsearviointi

TYÖKYVYN ITSEARVIOINTI		
T1 Montako lääkärin toteamaa sairautta sinulla on?	f	%
Ei sairauksia	9	40
Yksi sairaus	8	36
Kaksi sairautta	5	22
Kolme sairautta	0	0
neljä sairautta	0	0
Vähintään viisi sairautta	0	0
T2 Onko sairauksistasi tai vammoistasi haittaa nykyisessä työssäsi?	f	%
Ei haittaa lainkaan/ei ole sairauksia	12	54
Suoriudun työstä, mutta siitä aiheutuu oireita	10	45
Joudun joskus keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa	0	0
Joudun usein keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa	0	0
Sairauteni vuoksi selviytyisin mielestäni vain osa-aikatyöstä	0	0
Olen mielestäni täysin kykenemätön työhön	0	0
T3 Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä terveydentilasi vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen viimeisen 12 kk aikana)	f	%
En lainkaan	4	18
Korkeintaan 9 päivää	12	54
10-24 päivää	6	27
25-99 päivää	0	0
100-365 päivää	0	0
T4 Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?	f	%
Melko varmasti	16	72
En ole varma	6	27
Tuskin	0	0
T5 Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi?	f	%
Usein	8	36
Melko usein	10	45
Silloin tällöin	4	18
Melko harvoin	0	0
En koskaan	0	0

T6 Oletko viime aikoina ollut toimelias ja vireä?	f	%
Aina	4	18
Melko usein	10	45
Silloin tällöin	8	36
Melko harvoin	0	0
En koskaan	0	0
T7 Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen?	f	%
Jatkuvasti	6	27
Melko usein	10	45
Silloin tällöin	4	18
Melko harvoin	2	9
En koskaan	0	0

Tutkimustulosten mukaan tulee ilmi, että työntekijät ovat pääasiassa terveitä. 76 %:lla työntekijöistä ei ole lainkaan todettuja sairauksia tai yksi todettu sairaus. Työntekijät kuvasivat mahdollisten sairauksien tai vammojen vaikuttavuutta työntekoon: ei lainkaan haittaa nykyisessä työssä tai pystyy suoriutumaan työstään, mutta siitä aiheittuu oireita.

Suurin osa työntekijöistä on ollut 12:sta kuukauden aikana 0-9 kokonaista päivää poissa työstä terveydentilan vuoksi. Henkilökunta myös uskoo melko varmasti (72 %) työskentelevänsä terveytensä puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua.

Suurin osa työntekijöistä (81 %) kokee nauttivansa tavallisista päivittäisistä toimistaan usein tai melko usein. Enemmistö (63 %) vastaajista myös kokee olonsa toimeliaaksi ja vireäksi sekä toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen usein tai melko usein.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kahden Helu ry:n osaston henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa. Pääasiassa tarkastelen saadut tulokset suhteessa muihin tutkimustuloksiin. Tuon esiin kuvan työyhteisön nykyisestä työhyvinvoinnista.

Terveys on työhyvinvoinnin perusta. Sillä on suuri vaikutus työhyvinvoinnin rakentamisessa sekä työntekijän työkyvyn kehittämisessä. Hyvinvoiva työntekijä suoriutuu työstään tehokkaammin sekä jaksaa siinä pidempään (Ilmarinen 1995, 31). Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu sekä fyysisistä, psyykkisistä että sosiaalisista hyvinvointitekijöistä. Lähtökohta-

na kuitenkin pidetään terveyttä sekä fyysistä hyvinvointia. Omasta kunnosta huolehtiminen on hyvin olennainen osa työssä jaksamista (Santalahti ym. 2008, 18). On positiivista huomata, että tutkittavissa osastoissa työkyky on arvioitu suuremmalta osin hyväksi, ellei jopa erittäin hyväksi. Vastaajat myös kokivat oman fyysisen että henkisen työkyvyn työn vaatimusten kannalta hyväksi.

Mielekäs työ ja toimiva työympäristö vaikuttavat osaltaan työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin pystyy kokemaan jokainen tavallaan. Yhtä oikeaa tapaa ei ole. Olennaista on, että jokainen työntekijä tuntee voivansa hyvin työssään. Vain hyvinvoiva työyhteisö pystyy työskentelemään tehokkaasti sekä oppimaan kehittämään ja tuottamaan luovia ratkaisuja (Kivioja 2004, 88-89). Tutkittavilla osastoilla työtyytyväisyyttä kysyttäessä vastaukset olivat hajaantuneet laajasti. Tästä voidaan päätellä, että useat kaipaavat muutosta nykyiseen tilaan. Vastaavia tuloksia on saatu kysyttäessä työntekijöiden osaamisesta tavoitteissa mahdollisesti määritellyjä työtehtäviä vastaan.

Hanne Ukskoski (2010) tutkii opinnäytetyössään Aamuruskon työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa kehittämistarpeiksi löytyy työntekijän, työyhteisön ja työnantajan taholta. Kehittämiskohteiksi löydettiin myös työympäristö ja osaaminen. On hyvä tarkastella kehittämistä katsomalla tilannetta laajemmin huomioiden kehittämisen kokonaisvaltaisen vaikutuksen. Täytyy muistaa myös huomioida työntekijän, esimiehen ja työyhteisön yhteistyön merkitys kehittämisestä puhuttaessa. Nämä tutkimustulokset pätevät myös tämän opinnäytetyön kyselytuloksissa.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa huomataan, että työntekijät pitävät kehityskohteina myös tiedottamisen sekä palautteen antamisen. Sama tulos pätee Kaisa Rintalan (2007) opinnäytetyössä, jossa kartoitettiin Asoma Oy:n henkilöstön työhyvinvointi. Suurimpana haasteena pidetään työntekijöiden työssä jaksamishalukkuutta eläkeiän saavuttamisen jälkeen.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimusetiikka on hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. Tutkimuksen tekeminen kiehtoutuu monella tavalla tähän määritelmään. Tämän käytännön noudattaminen velvoittaa kaikkia tutkimuksen tekijöitä samalla tavalla. Tutkimusetiikalla käytännössä tarkoitetaan yleisesti sovittujen pelisääntöjen noudattamista. Se merkitsee mm. sitä, että tutkimuksessa käytetään kaikille sopivaa tiedonhankintamenetelmää, tutkija toimii vilpittömästi ja rehellisesti sekä tutkija osoittaa tehdyllä tutkimuksellaan tutkimusmenetelmien, tiedonhankinnan että tutkimustulosten johdonmukaista hallintaa. Tutkimuksen tekemisessä tutkijalla tulisi olla kantaa ottamaton asenne tuloksia analysoidessa. (Vilka 2005, 29-32)

Tutkimuksen eettisissä kysymyksissä tulee pohtia tutkittavaan aineistoon liittyvät kysymykset, tutkijan ja tutkittavien väliseen yhteyteen liittyvät kysymykset sekä tutkijan ja tutkittavan

kohteen kysymykset. Tutkimuksessa tulee huolehtia tutkittavien suojaamisesta. On erittäin tärkeä huomioida, ettei kenellekään satu haittaa tutkimuksen takia. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja ennen osallistumista, jokaisen tulee tiedostaa mihin ryhtyy ja mitä siitä seuraa. Jokainen tutkimukseen osallistuva voi halutessaan lopettaa yhteistyön mistä syystä tahansa. Tutkittavilta on etukäteen kysytty lupa kyselyn toteuttamisesta. (Tutkimuksen eettisyys 2002.)

Tutkittavilta kysyttiin lupa ennen kyselyn toteuttamista. Saatekirjeessä he saivat kattavamman selvityksen tutkimuksen tarkoituksesta ja tekijästä. Tässä opinnäytetyössä tärkeänä tekijänä oli huolehtia kaikkien osallistujien suojaamisesta. Kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys salataan mahdollisimman hyvin vastauksia esiteltäessä. Eettisen periaatteen mukaan, saadut kyselylomakkeet myös tuhottiin analysoinnin jälkeen.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tavoitteena on saada ei-sattumanvaraisia tuloksia ja saada mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimuksen pätevyys eli validius tarkoittaa mittaria tai tutkimusmenetelmää. Eli pätevässä tutkimuksessa ei saisi olla systemaattista virhettä. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus muodostuu pätevyyden ja luotettavuuden yhteydestä mittarista. Kun tutkittu otos edustaa mahdollisimman vähäistä satunnaisuutta, niin tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä. (Vilkkä 2005, 161)

Useat asiat voivat heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Satunnaisvirheitä voi sattua helposti esimerkiksi, jos vastaaja ja tutkija ymmärtävät kysymyksen eri tavalla. Virheiden vaikutavuus ei välttämättä ole kovin suuri lopputulokseen nähden. Tärkeintä on, että tutkija ottaa mahdollisiin satunnaisvirheisiin kantaa. (Vilkkä 2005, 161-162)

Yksi luotettavuuden kasvatus metodeista oli löytää selkeä ja helposti ymmärrettävä kyselylomake. Kysymysten oikein ymmärtäminen on suuri osa tulosten luotettavuutta. Erilaisten työhyvinvointikyselylomakkeiden tutkiminen toi tuolosta, kun löysin sopivan selvän ja kattavan lomakkeen.

Tutkimusaineistoa kerättiin kyselylomakkeilla. Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin korostamaan antamalla jokaiselle vastaajalle oma kirjekuori, johon he laittoivat omat vastauslomakkeet täytettyinä. Näin jokaisen vastaukset pysyivät niin sanotusti turvassa.

7.4 Kehittämiskohteet ja jatkotutkimusaiheet

Kehittämiskohteet: yhteiset pelisäännöt, kokouskäytännöistä sopiminen, osaamisen kartoitus ja sitä kautta koulutustarpeiden arviointi, esimiehen ja työntekijän välinen vuorovaikutus,

suhtautumiseen työtä koskeviin ehdotuksiin, terveydelliset tekijät, työmenetelmät ja -välineet.

Tämän opinnäytetyön kyselyyn osallistuneet osastot ovat Itä-Helsingin Lähimmäistyö Hely ry perustamia. Se on sitoutumaton, avo- ja asumispalveluita tuottava yhdistys. (Itä-Helsingin Lähimmäistyö Hely ry) Siksi jatkotutkimusaiheena voidaan ehdottaa vastaavaa tutkimusta muista tämän yrityksen työyhteisöistä.

Tutkiminen on ikuisesti jatkuva projekti. Valitun kohteen ongelmakohtien selvittelyn ja raportoinnin jälkeenkin voi herätä mieleen uusia kysymyksiä. Mikä on myös jatkumisen kannalta tärkeää. Näistä syntyy uusia tutkimusaiheita. Vastaukset ovat aina ”pala” jostakin tiedosta. Niitä pystytään aina täydentämään monilla erilaisilla tutkimustavoilla- ja malleilla. Jatkuvuus turvataan parhaiten tutkimusten julkistamisella ja käymällä keskustelua. (Vilka 2005, 43-44)

Lähteet

Skills. Ergonomia [Viitattu 25.10.2010]

<http://www.skillshuippuosaamista.com/default.asp?file=1645>

Franssila, M. 2008. Työhyvinvointi Suomessa ja Pirkanmaalla. Kuntoutumiskeskus Apilan työhyvinvointipalvelujen kehittäminen ja markkinointi. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. 4. painos. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki. Tammi.

Hokkanen, S. Mäkelä, T. & Taatila, V. 2009. Alan johtajaksi. Oppimateriaalit Oy. Helsinki. WSOY.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Helsinki. Työterveyslaitos & Eläkevakuutus Oy Ilmarinen.

Itä-Helsingin Lähimmäistyö Hely ry. [Viitattu 22.10. 2010]. <http://www.helyry.com/>

Kirvioja, K. 2004. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45- vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Helsinki. Kuntien eläkevakuutus.

Kousa, I. & Skruf, E. 2009. ”Puhalletaan yhteiseen hiileen”. Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi vanhainkotiosastolla. Opinnäytetyö. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.

Krook, P. 2006. Moniammatillinen asiantuntija. Sosiaalityöntekijöiden käsityksiä asiantuntijuudesta ja moniammatillisuudesta. Pro Gradu-Tutkimus. Tampereen yliopisto.

Lappalainen, K. & Pekkarinen, M. 2009. Hoitajien sitoutuminen työhön ja työyhteisöön ja sitoutumista edistävät ja ehkäisevät tekijät. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Makkonen, T. 2010. Työn ominaisuuksien yhteys työtyytyväisyyteen. Opinnäytetyö. Haaga-Helia.

Maxwell, J. 2008. johtajuus. mitä jokaisen johtajan tulee tietää. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Mitä työkyky on. 2010. Työterveyslaitos. [Viitattu 17.7.2010].

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Notkola, V. 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa - tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Kirjapaino Snellman Oy. Helsinki.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki. WSOY.

Näsi, E. 2001. Kehityskeskustelu työyhteisön johtamisen ja sisäisen viestinnän välineenä. Pro Gradu-tutkielma. Juväskylän yliopisto.

- Peiponen, A. Koivisto, T. Muurinen, S. & Rajalahti, E. 2004. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Hoitotyön vuosikirja. Helsinki. Tammi.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Rintala, K. 2007. Opinnäytetyö. Henkilöstön työhyvinvoinnin kartoittaminen. Case: Asoma Oy. Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Santalahti, M., Mäkeläinen, J., Hämäläinen, J. & Penttinen, A. 2008. Työsuijelu kiteytetysti. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.
- Saramies, A. Solovjew, M-L. & Raivio, M. 2006. Tyytyväisenä työssä - NLP työhyvinvoinnin välineenä. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena - näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Tammi, Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet. Terveiden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki.
- Tutkimuksen eettisyys. 2002. Oulun yliopiston kirjasto. [Viitattu 1.6.2010]. <http://herkules.oulu.fi/isbn9514268903/html/x427.html>
- Koulutus- ja kehittämiskeskus. 2003. Helsingin kaupungin työhyvinvointikysely-analysoinnin, seurannan ja johtamisen väline. Tyhy - Helsingin kaupungin työhyvinvointikysely 2003. [Viitattu 20.10.2010]. http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4247/Pohjonen1.pdf
- Ukskoski, H. 2010. Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä. Työhyvinvointi työntekijöiden kokemana asuntola Aamuruskossa. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Otavan Kirjapaino Oy. Tammi.
- Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1

Saatekirje vastaajille

Hyvä vastaaja,

Olen sairaanhoitaja opiskelija Porvoon Laurea-ammattikorkeakoulusta. Kyselytutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden nykyistä hyvinvointia. Tuloksia analysoidessa löydetään mahdollisia kehittämiskohteita. Lomake on pohja Helsingin kaupungin työhyvinvointikyselystä 2003.

Kyselyyn osallistuminen on tärkeää, koska se on suuri osa opinnäytetyötäni. Vastaaminen on, kuitenkin vapaaehtoista. Kysely on tarkoitettu kaikille Pentin tuvan ja Annin kammarin työntekijöille. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksella ja kenenkään henkilöllisyys ei tule niissä ilmi missään vaiheessa.

Jokainen laittaa täytetyn lomakkeen takaisin otetusta kirjekuoresta, jonka jälkeen sulkee sen. Sen tarkoituksena on suojella jokaisen osallistujan vastauksia sekä rohkaista vastaamaan totuudenmukaisesti. Asettakaa kirjekuoret kasaan teille sopivalle paikalle osastollanne, josta tulen hakemaan ne kaikkien vastattua. Loput vastausohjeet löytyvät kyselylomakkeesta.

KIITOS OSALLISTUMISESTANNE!

Vantaalla 6.9.2010

Ystävällisin terveisin,

Johanna Vääntinen

Liite 2

Laurea-ammattikorkeakoulu
Mannerheiminkatu 20
06100 Porvoo

Tutkimuslupahakemus
23.8.2010

Pirjo Lampisjärvi
Porttikuja 8
00940 Helsinki

Hei Pirjo,

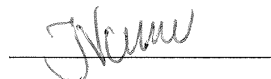
Olen sairaanhoitajaopiskelija Porvoon-ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä, jonka aiheena on työhyvinvoinnin kartoittaminen. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Kontulan Helykotiin sisältyvän Pentintuvan ja Anninkammarin henkilökunnan työhyvinvoinnin taso. Tutkimuksessa käytetään tiedon hankkimiseen kyselylomaketta. Kyselylomakkeena käytän Helsingin kaupungin teettämää kyselyä vuonna 2003.

Kyselyn avulla löydetään kehittämiskohteita, joilla jaksamista ja työelämän laatua voidaan edistää. Vastauksia esitettäessä pyrin toimimaan eettisten periaatteiden mukaisesti eli osallistujat pidetään anonymieina ja kerätty aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Vastaukset esitetään mm. prosentti ja taulukko muodoissa. Pääasia on, ettei ketään tunnisteta vastauksista. Tutkimus analyysin esitän esimiehelle.

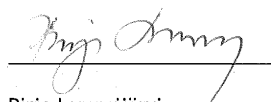
Pyydän lupaa toteuttaa työhyvinvointi kysely kaikille Pentintuvan ja Anninkammarin työntekijöille. Kyselyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista jokaiselle, mutta toivottavaa. Saatuaani tutkimusluvan aloitan kyselyn toteuttamisen lähettämällä saatekirjeen sekä kyselylomakkeet.

Opinnäytetyön on tarkoitus olla viimeistään valmis joulukuussa 2010. Annan mielelläni lisätietoja opinnäytetöhyön liittyen. Toivoisin hyväksyntääsi tälle tutkimukselle.

Ystävällisin terveisin,



Johanna Vanttinen



Pirjo Lampisjärvi

Liite 3

HELSINGIN KAUPUNGIN TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2003

Virasto:

Yksikkö:

Osasto:

Yhteisö:

Muu:

Oletko esimies? Kyllä ☐
En ☐

Yksikön nimi:

Miten seuraavat asiat ovat mielestäsi tällä hetkellä omassa työssäsi tai työyksikössäsi?

I = erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot
5 = erittäin hyvin, hyvä, hyväksi, hyvät

Käytä sinistä kuulakärkikynää (x).

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS

1. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. Millaiseksi koet tiedonkulun työyhteisön sisällä? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. Voitko vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4. Saatko esimieheltäsi palautetta siitä, miten olet onnistunut? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5. Vastaako esimiehesi kanssa käymäsi kehityskeskustelu odotuksia ja tarpeitasi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
6. Saatko tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäsi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
7. Koetko esimiehesi toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
8. Millaiseksi arvioit esimiehesi tavan ohjata toimintaa tavoitteiden suuntaan? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
9. Käsitelläänkö työyhteisön asioita riittävästi yhteisissä kokouksissa? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
10. Pystytäänkö työyhteisössänne ratkaisemaan ristiriitoja? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
11. Saatko tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltasi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
12. Suvaitaanko työpaikallasi erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
13. Käytkö vuosittain esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun tulos- ja kehityskeskustelun tai vastaavan? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

AMMATILLINEN OSAAMINEN

14. Onko työillesi sovittu 1-3 keskeistä ja seurattavaa tavoitetta? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
15. Miten osaamisesi vastaa tavoitteissa mahdollisesti määriteltyjä työtehtäviä? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
16. Koetko, että työyhteisösi osaaminen on ajan tasalla ja kehittymässä? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
17. Tarjoaako työ sinulle mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
18. Onko sinulla riittävät valmiudet tehdä yhteistyötä työsi kannalta tärkeiden yhteistyötahojen kanssa (esim. moniammatillinen työ)? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

TYÖOLOJAT

19. Minkälaiseksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja -välineet? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
20. Kuinka ergonomiset tekijät on huomioitu työpaikallasi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
21. Kuinka terveydelliset tekijät on huomioitu työpaikallasi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
22. Kuinka turvallisuuteen liittyvät tekijät on huomioitu työpaikallasi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
23. Miten työpaikalla suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

OMAT VOIMAVARAT

24. Millainen on työkykyysi työsi fyysisten vaatimusten kannalta? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
25. Millainen on työkykyysi työsi henkisten vaatimusten kannalta? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
26. Millainen on työtyytyväisyytesi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
27. Millaiset voimavarat sinulla on kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäsi? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
28. Onko työhyvinvointi näkökulma otettu huomioon toteutettaessa sinua koskevia työn tai toimintatapojen muutoksia? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
29. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0-10 (0 tarkoittaa, että et nykyisin pysty lainkaan työhön)? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Kaupungin henkilöstön tarkempaa työkyvyn arviointia varten toivomme sinun täyttävän myös oheiset työkyvyn itsearviointia koskevat kysymykset. Seuraavien kysymysten tuloksia käytetään vain virasto- ja kaupunkitason tuloksia tarkasteltaessa. Vastauksia ei koota työyhteisöittäin, joten tiedot eivät myöskään tule työyhteisön eivätkä esimiesten käyttöön.

■ TYÖKYVYN ITSEARVIOINTI

T1 Montako lääkärin toteamaa sairautta sinulla on?

- Ei sairauksia ☐
Yksi sairaus ☐
Kaksi sairautta ☐
Kolme sairautta ☐
Neljä sairautta ☐
Vähintään viisi sairautta ☐

T2 Onko sairauksistasi tai vammoistasi haittaa nykyisessä työssäsi?

- Ei haittaa lainkaan/ei ole sairauksia ☐
Suoritudun työstä, mutta siitä aiheutuu oireita ☐
Joudun joskus keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa ☐
Joudun usein keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa ☐
Sairauteni vuoksi selviytyisin mielestäni vain osa-aikatyöstä ☐
Olen mielestäni täysin kykenemätön työhön ☐

T3 Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä terveydentilasi vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) viimeisen 12 kk aikana?

- En lainkaan ☐
Korkeintaan 9 päivää ☐
10-24 päivää ☐
25-99 päivää ☐
100-365 päivää ☐

T4 Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

- Melko varmasti ☐
En ole varma ☐
Tuskin ☐

T5 Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi?

- Usein ☐
Melko usein ☐
Silloin tällöin ☐
Melko harvoin ☐
En koskaan ☐

T6 Oletko viime aikoina ollut toiminut ja vireä?

- Aina ☐
Melko usein ☐
Silloin tällöin ☐
Melko harvoin ☐
En koskaan ☐

T7 Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen?

- Jatkuvasti ☐
Melko usein ☐
Silloin tällöin ☐
Melko harvoin ☐
En koskaan ☐

■ Alla olevaan tilaan voit kommentoida lomakkeella olevia kysymyksiä tai kertoa mielipiteesi työhyvinvoinnin edistämisestä.

■ TAUSTATIEDOT

Tietoja käytetään vain virasto- ja kaupunkitason tuloksia tarkasteltaessa. Tiedot eivät tule työyhteisön käyttöön.

- Työsuhde ☐ vakainainen
☐ määräaikainen
Sukupuoli ☐ nainen
☐ mies

- Ikäsi ☐ alle 25 vuotta
☐ 25-34 vuotta
☐ 35-44 vuotta
☐ 45-55 vuotta
☐ 55 vuotta tai vanhempi